



Camera di Commercio
Ravenna

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
RAVENNA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ED ACCORDO UTILIZZO
ECONOMICO ANNO 2018

Premessa e finalità

Con la presente preintesa si definiscono principi e criteri contenuti nel CCNL del comparto delle funzioni locali 2016-2018 del 21 maggio 2018 e CCNL del comparto Regioni ed enti locali, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL 2016-2018 o laddove non espressamente abrogati.

In considerazione del processo attualmente in atto, riferito al complessivo riordino del sistema camerale (D. Lgs. 219/2016), dell'imminente accorpamento tra l'Ente camerale ravennate e l'Ente camerale ferrarese (D.M. 16.2.2018) e nelle more della costituzione della nuova Camera di commercio, si intendono regolare con il presente CCDI le materie ad esso delegate riferite ad istituti già contrattualizzati con il precedente CCDI di nuova introduzione, per i quali si renda necessario regolarne la disciplina tramite ricorso alla contrattazione di secondo livello.

Si prende atto che il sistema di valutazione e di misurazione della performance, attualmente in vigore, si ispira ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 74/2017.

Allo scopo di consentire alla delegazione trattante della nuova Camera di commercio ed alle rappresentanze territoriali delle Organizzazioni sindacali di categoria e rispettive RSU l'esercizio delle rispettive prerogative nel delicato processo di confronto ed armonizzazione, si individua lo spazio temporale di applicazione del presente CCDI nella sola annualità 2018, considerata anche l'entrata in vigore delle nuove previsioni - 22/05/2018 - e la prossima scadenza contrattuale del CCNL 2016-2018 - 31/12/2018. Per analoghi motivi le parti, tenuto conto delle risorse ammesse al Fondo di cui all'articolo 67 del CCNL 21.5.2018, definiscono contestualmente l'utilizzo economico delle risorse ammesse alla contrattazione integrativa dell'anno 2018, come da prospetto allegato.

Articolo 1

Ambito di applicazione

(articoli 1-2 CCNL 21.5.2018)

Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo

indeterminato e determinato della Camera di Commercio di Ravenna;

Il presente CCDI disciplina la sola annualità 2018 e conserva comunque la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatte salve eventuali disposizioni sopravvenute alla sottoscrizione, nel periodo di vigenza del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o novità normative riguardanti le materie oggetto del presente CCDI, che rendano necessario riaprire il confronto ai fini della validità delle clausole contrattuali concordate.

Articolo 2

Relazioni sindacali

(articoli 3-4-5 CCNL 21.5.2018)

Le relazioni sindacali si realizzano sulla base di prassi improntate alla partecipazione ed al dialogo, finalizzate alla considerazione ed al rispetto dei reciproci diritti ed obblighi, alla realizzazione e conservazione di relazioni stabili, alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, utilizzando gli strumenti più idonei all'interno dei modelli relazionali definiti dal CCNL 21.5.2018 (da ora CCNL 2016-2018):

- Informazione e confronto per le materie individuate nell'articolo 5 del CCNL 2016-2018;
- Contrattazione integrativa per tutte le materie individuate nell'articolo 7 comma 4 del CCNL 2016-2018.

L'Amministrazione garantisce la convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione decentrata nei tempi previsti dal Contratto, oppure ogni qualvolta le parti ne facciano richiesta, riportando l'ordine del giorno. Per ragioni di particolare e motivata urgenza le parti rinunciano al termine sopra indicato.

Articolo 3

Ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 co. 4 lett. A – articolo 68 CCNL 21.5.2018)

La Camera di Commercio di Ravenna promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche premianti, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici, sia di carriera.

La quota prevalente delle risorse variabili è destinata principalmente alla performance

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'NA' next to it, a signature with '2' next to it, and several other signatures on the right.

individuale.

Le parti, tenuto anche conto del limitato spazio temporale di applicazione del presente CCDI riferito alla sola annualità 2018, concordano che le risorse disponibili per la contrattazione decentrata siano destinate a compensare i seguenti utilizzi, definendone contestualmente la destinazione economica:

- valorizzare la performance organizzativa ed individuale;
- valorizzare lo sviluppo professionale e le competenze acquisite dal personale (progressioni economiche) secondo i criteri definiti al successivo articolo 5;
- retribuire l'indennità di comparto;
- corrispondere le indennità di condizioni di lavoro (disagio, rischio e maneggio di valori);
- compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;
- compensare quanto previsto da disposizioni di legge.

Articolo 4

Criteria per la distribuzione dei compensi correlati alla performance

(art. 7 comma 4 lett. B CCNL 21.5.2018)

I compensi destinati a incentivare la produttività organizzativa ed individuale e al miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati a conclusione dell'annuale processo di valutazione; il compenso destinato a remunerare la performance è correlato sia ai risultati ottenuti dalla Camera di Commercio nel suo complesso, attraverso l'assegnazione degli obiettivi che derivano a cascata da quelli operativi del Piano della performance, che dalla specifica unità operativa di riferimento, oltre alle risultanze della valutazione individuale conseguita con un periodo minimo di osservazione di tre mesi nel corso dell'anno.

La somma complessiva viene destinata alla performance organizzativa (50%) che alla performance individuale (50%) individuando, per ciascun gruppo, un compenso massimo teorico in relazione al trattamento tabellare basico della categoria giuridica di appartenenza, da rapportare poi al grado di performance organizzativa ed individuale rilevati (obiettivi di performance raggiunti - valutazione individuale conseguita).

Le parti concordano, in considerazione delle disposizioni contrattuali intervenute ad anno inoltrato ed essendo già determinato il Piano della Performance così come assegnati gli obiettivi annuali, di dare applicazione alle disposizioni di cui all'articolo 69 del CCNL 21.5.2018 a

3

decorrere dal 2019.

Per l'anno 2018, si conviene di destinare ai compensi correlati alla performance l'importo di € 114.916,98 a valere sul Fondo 2018.

Articolo 5

Criteria per la progressione economica all'interno della categoria (art. 7 co.4 lett. C – art.16 CCNL 21.5.2018)

La progressione economica orizzontale all'interno delle categorie è riconosciuta, nel limite delle risorse effettivamente disponibili e destinate, in sede di contrattazione decentrata, allo specifico istituto, attraverso apposita selezione di merito.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, in coerenza con i risultati evidenziati ogni anno nella Relazione sulla performance.

Per la partecipazione alla selezione sono richiesti i seguenti requisiti:

- un periodo minimo di permanenza all'interno della Camera di commercio di Ravenna nella categoria economica di appartenenza di 5 anni, da computarsi al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione;
- aver conseguito nelle valutazioni di performance dell'ultimo triennio nella posizione economica un punteggio medio non inferiore a 4,00.

Per la determinazione delle modalità specifiche di assegnazione delle suddette Peo si fa riferimento ad un successivo apposito verbale.

Per l'assegnazione anno 2018, si conviene di destinare sul Fondo 2018 a nuove progressioni l'importo di € 12.669,00, tenuto conto che le stesse avranno decorrenza dal 1° marzo 2018.

Articolo 6

Indennità condizioni di lavoro (articolo 7 co. 4 lettera D - Art. 70 bis CCNL 21.5.2018)

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio giornaliero dei valori maneggiati.

MA


coml

NA

4

NS

BR









I valori finanziari alle cui fasce sono correlate le indennità sono così individuati:

fascia "A" valore medio giornaliero di movimentazione da € 50,00 ad € 299,00 con indennità giornaliera di € 1,00;

fascia "B" valore medio giornaliero di movimentazione da € 300,00 a € 499,00 con indennità giornaliera di € 1,10;

fascia "C" valore medio giornaliero di movimentazione superiore a € 500,00 con indennità di cassa di € 1,20;

L'indennità è liquidata annualmente ai lavoratori in possesso delle apposite CRA per la movimentazione del programma incassi XAC in uso presso l'Amministrazione, per le sole giornate in cui il dipendente risulti effettivamente adibito al servizio con le caratteristiche sopra specificate, ad eccezione dell'ufficio Provveditorato, in quanto soggetto tenuto all'incasso ed al versamento quotidiano dei complessivi introiti.

Per l'anno 2018, si conviene di destinare alle indennità per funzioni di lavoro l'importo di € 1.907,00 a valere sul Fondo 2018.

Articolo 7

Compensi per specifiche responsabilità

(art. 7 co. 4 lettera F - art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018)

Al personale di categoria D che svolge compiti che comportano specifiche responsabilità e non risulti incaricato di posizione organizzativa, compete una indennità di importo non superiore ad € 3.000 annui lordi. A ciascun dipendente non può essere attribuita più di un'indennità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

L'indennità è erogata mensilmente, in relazione alla definizione delle graduatorie realizzate con criteri e modalità applicative definiti come segue:

1. Risorse umane gestite: dato oggettivo che tiene conto della consistenza delle unità di personale a tempo indeterminato da funzionigramma alla data del provvedimento e delle eventuali unità a tempo determinato o somministrate espresse in tempo-uomo, in riferimento all'anno precedente la decorrenza dell'incarico, che collaborano con il responsabile dell'unità operativa di riferimento:

0 unità = 1 punto

1 unità = 2 punti

2/3 unità = 3 punti



4/5 unità = 4 punti

6 o + unità = 5 punti

2. Relazioni interne: valutazione qualitativa del grado di intercambio tra unità operative finalizzato alla realizzazione di progetti comuni (punti da 1 a 5)

3. Relazioni esterne: valutazione qualitativa delle relazioni con soggetti esterni pubblici/privati con espressione di rappresentanza dell'Ente (punti da 1 a 5)

4. Complessità delle procedure: valutazione qualitativa sulla realizzazione di atti utili alla gestione dei budget sui centri di costo, di determinazioni, delibere, disposizioni (punti da 1 a 5)

5. redazione di piani, progetti, programmi, relazioni: valutazione qualitativa di provvedimenti ad alto contenuto specialistico e di natura complessa, non ricorrenti né ripetitivi (punti da 1 a 5).

6. variabilità e non prevedibilità dei compiti assegnati: valutazione qualitativa della gamma di competenze necessarie e della ricorrenza degli imprevisti nell'ordinaria conduzione dell'incarico (punti da 1 a 5).

Applicazione

L'individuazione avviene sulla base di una graduatoria fra tutte le posizioni di lavoro appartenenti alla categoria D (escluse le posizioni organizzative e le posizioni eventualmente in comando) secondo il punteggio assegnato a ciascun criterio ed al valore complessivo di ciascuna posizione di lavoro

Da	A	Valore economico
1	3	€ 275,00
4	6	€ 550,00
7	9	€ 825,00
10	12	€ 1.100,00
13	15	€ 1.375,00
16	18	€ 1.650,00
19	21	€ 1.925,00
22	24	€ 2.200,00
25	27	€ 2.475,00
28	29	€ 2.735,00
30		€ 3.000,00

comml

6

Per l'anno 2018, si conviene di destinare ai compensi per specifiche responsabilità l'importo di € 27.418,77 sul Fondo 2018, tenuto conto che le stesse avranno decorrenza dal 1° ottobre 2018.

Art. 8

Criteri generali per attivazione piani di welfare integrativo
(art. 7 co. 4 lett. H CCNL 21.5.2018)

Le parti concordano di rinviare la definizione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra cui -ad esempio - polizze sanitarie integrative, previdenza complementare, sostegno al reddito, supporto all'istruzione, contributi per attività culturali, ricreative e sociali, sovvenzioni e prestiti per dipendenti in difficoltà, ad una prossima annualità.

Art. 9

Indennità di reperibilità
(art. 7 co. 4 lett. I)

Si conferma l'assenza di aree di pronto intervento o cause di urgenza/ indifferibilità delle prestazioni che condizionino i lavoratori alla reperibilità, al di fuori del proprio orario di lavoro (turno unico).

Art. 10

Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti salute e sicurezza sul lavoro
(art. 7 co. 4 lett.M CCNL 21.5.2018)

Le parti concordano di non attivare ulteriori misure rispetto a quanto attualmente si realizza all'interno dell'Ente in materia, in osservanza delle norme in vigore.

Art. 11

Interpretazione autentica

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato.

L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Art. 12

7

Disposizioni finali

Il presente CCDI verrà trasmesso per via telematica entro 5 giorni dalla sottoscrizione all'ARAN ed al CNEL corredato delle relazioni tecnica ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Lo stesso CCDI sarà pubblicato, in modo permanente, sul proprio sito istituzionale, con modalità che ne garantiscano la piena visibilità ed accessibilità delle informazioni ai cittadini, corredato della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, entrambe certificate dagli organi di controllo.

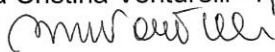
Il presente CCDI verrà illustrato a tutti i dipendenti in un apposito incontro.

Ravenna, 15/11/2018

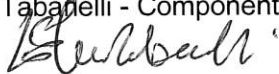
PER LA CAMERA DI COMMERCIO

la Delegazione di parte pubblica:

Maria Cristina Venturelli - Presidente




Elena Tabanelli - Componente



PER LE OO.SS.

FP CGIL 

CISL FP 

UIL FPL 

PER LA RSU

Roberto Finetto



Cristina Polacchini



Fabiola Licastro



Nicola Biasi



Danilo Zoli

